

Tippelt, Rudolf

Weiterbildungsberatung und -informationssysteme

Unterrichtswissenschaft 22 (1994) 1, S. 37-55



Quellenangabe/ Reference:

Tippelt, Rudolf: Weiterbildungsberatung und -informationssysteme - In: Unterrichtswissenschaft 22 (1994) 1, S. 37-55 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-81428 - DOI: 10.25656/01:8142

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-81428>

<https://doi.org/10.25656/01:8142>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@diipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Unterrichtswissenschaft

Zeitschrift für Lernforschung
22. Jahrgang / 1994 / Heft 1

Thema:

Weiterbildungsforschung I: Angebote, Beratung und Evaluation

Verantwortlicher Herausgeber:
Gunther Eigler

Gunther Eigler: Weiterbildungsforschung: Bedarf und Angebot – Beratung – Qualitätssicherung	2
Thomas Jechle, Monika Kolb, Alexander Winter: Bedarfsermittlung in der Weiterbildung	3
Gunther Eigler: Wie kommen Weiterbildungsangebote zustande? – Zur Genese von Weiterbildungsangeboten	23
Rudolf Tippelt: Weiterbildungsberatung und -informationssysteme	37
Gabriele Beitinger, Heinz Mandl, Claudia Puchert: Konzeption und Evaluation des Medienbausteins „Impulse zum Weiterlernen“	56

Allgemeiner Teil

Manfred Bönsch: Zur Neubestimmung der Lehrerrolle: Zum Verhältnis von Schule und LehrerInnen	75
--	----

Buchbesprechungen	88
-------------------	----

Berichte und Mitteilungen	91
---------------------------	----

Hinweise für Autoren	94
----------------------	----

Rudolf Tippelt

Weiterbildungsberatung und -informationssysteme

Further education consultation and -information systems

Weiterbildungsorganisationen, Betriebe, Beratungsstellen ebenso wie einzelne Nachfrager sollen die ständig wachsenden Weiterbildungsangebote überblicken, die für besondere Zielgruppen strukturiert und hinsichtlich ihrer Anforderungen und Verwendungsmöglichkeiten transparent gemacht werden sowie subjektiven Beratungswünschen entsprechen sollen. Um diese Aufgaben erfüllen zu können, haben sich Beratungsfelder, -ziele und -maßnahmen für die Weiterbildung ausdifferenziert, die künftig durch Datenbanken und Informationssysteme unterstützt werden. Beim Aufbau dieser Systeme sind in bezug auf Träger, Zielgruppen, Thesaurus, Kosten, Kooperation der Institutionen, Akzeptanz und Werbung, Spezialisierungsgrad der Informationen u.a. Fragen zu klären und Probleme zu lösen.

Further education organisations, enterprises, consultation offices as well as individual demanders have to survey the continuously increasing further education offers, which should be structured for special target groups, made transparent regarding their demands and application possibilities and correspond to subjective consultation requests. In order to fulfill those objectives, consultation fields, -tasks and -measures have emerged which will be supported by data-bases and information systems in the future. Regarding the construction of those systems some questions have to be clarified and problems to be solved, in respect to financial support, target groups, thesaurus, costs, cooperation of institutions, acceptance and publicity, degree of specialisation of information.

1. Zum Stand der Weiterbildungsberatung

Im Laufe der letzten Jahrzehnte nahmen die Teilnehmerzahlen und die Weiterbildungsangebote bei den verschiedenen Trägern deutlich zu (vgl. BMBW 1993). Insbesondere von der erwerbstätigen Bevölkerung wird zunehmend Weiterbildungsbereitschaft gefordert, um in Fortbildungsveranstaltungen jene Qualifikationen zu erwerben, die für die berufliche Anpassung an den technischen und organisationsorganisatorischen Wandel, für den beruflichen Aufstieg und im Falle des Arbeitsplatzverlustes für die berufliche Integration erforderlich sind (vgl. Tippelt 1993). Während die Weiterbildung expandierte, blieb die Weiterbildungsberatung im engeren Sinne, hier verstanden als trägerübergreifende, unabhängige, nicht bereichsmäßig spezialisierte Form der Beratung, die dennoch institutionalisiert ist, im Vergleich zum Ausbaustand der Beratungsdienste im Schul- und Hochschulbereich hinter den in den 70er Jahren formulierten politischen Zielformulierungen zurück (vgl. Bauer 1991, 376). Deutlich wurde Beratung im Bildungswesen beispielsweise bereits vom Deutschen Bildungsrat (1979, 91) gefordert und explizit wurde die

Weiterbildung mit einbezogen: „Bildungsberatung läßt sich nur als Einheit denken, die vom Elementarbereich bis in die Weiterbildung reicht.“ (ebd.).

Die planenden Überlegungen zur Einheit des Bildungswesens, in dem Weiterbildung als quartärer Sektor verankert ist, finden sich auch im Vorschlag wieder, Bildungsberatungsstellen einzurichten, die sich auf alle Bildungsbereiche beziehen. Unter dem Aspekt der Beratung schien auch im internationalen Bereich dringend der Ausbau von entsprechenden Einrichtungen und Stellen geboten. So forderte die Weltkonferenz über Erwachsenenbildung 1972 die Einrichtung von Beratungsstellen, um den Zugang zur Erwachsenenbildung zu erleichtern und zu verbreitern (UNESCO 1973, 32). In der Bundesrepublik Deutschland konnte sich in den 60er und 70er Jahren Weiterbildungsberatung neben den Beratungsdiensten im Sekundarbereich und im Tertiärbereich allerdings nur langsam verankern.

Ist für die schulischen Beratungsdienste, für die psychologische Einzelfallhilfe, die Schullaufbahnberatung, die Beratung der Schule als Institution und des Lehrers (Systemberatung) sowie die Elternberatung eine gewisse Entwicklung zu diagnostizieren (vgl. Hornstein 1976; Aurin 1984), so müssen für die Weiterbildungsberatung bis heute besondere Defizite festgestellt werden. Diese Defizite beziehen sich auf verschiedene Ebenen (vgl. Kejcz 1988, 14):

- Auf der *bildungspolitischen* Ebene entstand trotz erklärter Wertschätzung von Bildungsberatung kein rechtliches und institutionelles Handeln, das den Ausbau entschieden vorantrieb.
- Auf der *organisatorischen* Ebene gibt es zwar inzwischen verschiedene Ausbaustufen und Ansätze für die Weiterbildungsberatung, ihre Integration in das Weiterbildungssystem ist aber noch wenig gelungen.
- Auf der *wissenschaftlichen* Ebene gibt es seit geraumer Zeit nur eine sporadische Beschäftigung mit Weiterbildungsberatung, ein systematischer Diskussionszusammenhang besteht allerdings nicht.

Ein neuer Problemdruck und einige Fortschritte in der Erziehungswissenschaft und der Psychologie führen aber trotzdem dazu, daß sich derzeit neben den Erziehungs- und Bildungsbereichen Familie, Jugend und Heimerziehung, Schule, Berufsbildung und Hochschule auch in der Weiterbildung typische Dienstleistungen und Angebote an Beratung ausdifferenzieren. Die Gründe für diese Entwicklung liegen darin,

- daß einzelne private Nachfrager, aber auch Betriebe, Weiterbildungsorganisationen und spezielle Beratungsstellen die regional und überregional wachsenden Weiterbildungsangebote überblicken müssen;
- daß sich durch Orientierung an den Weiterbildungsinteressen, die in der Beratung deutlich werden, die Qualität der Weiterbildungsangebote erhöhen läßt;

— daß sich die in der Erwachsenenbildung breit akzeptierte Forderung nach „Teilnehmerorientierung“ durch das Eingehen auf individuell variierende Beratungswünsche einlösen läßt.

Die Beratung im Bereich der Weiterbildung/Erwachsenenbildung ist bisher keinen verbindlichen Standards unterworfen und wird derzeit von sehr verschiedenen Weiterbildungseinrichtungen angeboten (vgl. Krüger 1984, 269). So leisten Weiterbildungseinrichtungen neben ihrer Hauptaufgabe, Bildungsangebote durchzuführen und teilnehmerorientiert zu planen, in unterschiedlich ausgeprägtem Maße auch trägerinterne Angebotsberatung, zu deren Aufgaben insbesondere Einstufungs-, Kurswahl- und Lernberatung für die gerade anwesenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer gehört (vgl. Kallmeyer u.a. 1979, 16f). Die Arbeitsberatung des Arbeitsamts hat die berufliche Weiterbildung, insbesondere die Fortbildung und Umschulung, als Thema. Die Berufsberatung und Abiturientenberatung der Arbeitsverwaltung steht noch in engem Zusammenhang mit dem Schul- und Ausbildungssystem und tangiert dennoch bereits die Weiterbildung.

Spezialisierte Weiterbildungsberatungsstellen, die trägerübergreifend vor allem solche Erwachsene ansprechen, die nach Verlassen der Schule eine schulabschlußbezogene berufliche oder allgemeine Weiterbildung aufnehmen wollen, entstehen nur langsam. Dort wird allerdings immer deutlicher, daß eine kompetente Weiterbildungsberatung künftig durch Weiterbildungsdatenbanken und -informationssysteme unterstützt werden muß, wenn sie einen Überblick und dadurch eine Entscheidungshilfe bei der Auswahl von Weiterbildungsangeboten erbringen soll (vgl. Kramer 1989, 18; Döbber 1994). Entsprechende Beratungsstellen haben sich in der Vergangenheit besonders in den städtischen Ballungsräumen verankern können, während in ländlichen Räumen ein Mangel zu konstatieren ist (siehe Braun/Fischer 1983).

2. Bedeutung von Weiterbildungsdatenbanken und -informationssystemen

Der Bereich der Weiterbildung — zumal der der beruflichen Weiterbildung — hat vor allem in der jüngeren arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Diskussion deutlich an Aufmerksamkeit gewonnen. Auf der einen Seite werden mit Blick auf die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit Strukturdiskrepanzen (z.B. Fehlqualifizierungen bzw. unzureichende berufliche Ausbildung) für das Scheitern einer Reintegration vieler Arbeitskräfte verantwortlich gemacht. Dementsprechend wird dann für eine Strategie plädiert, die in der Beseitigung qualifikatorischer Defizite den entscheidenden Hebel zur Integration von Arbeitslosen sieht. Auf der anderen Seite sind es eher Folgewirkungen der technischen Entwicklungen über den Arbeitsbereich hinaus (Rationalisierungen, Arbeitszeitverkürzungen, Ausbreitung

der IuK-Technologien, Wandel der Freizeit), auf die Weiterbildung reagiert. Die Vermittlung von sozialen und kulturellen Kompetenzen stehen in diesem Zusammenhang im Vordergrund.

Um diese beiden Aufgaben besser leisten zu können, will man Weiterbildungsdatenbanken und -informationssysteme in Verbindung mit Beratungsmöglichkeiten einsetzen. In Fachkreisen verstärkt sich die Auffassung, daß künftig eine kompetente Weiterbildungsberatung nur mit Hilfe der EDV-gespeicherten Daten möglich ist.

2.1 Aufgaben

Berater benötigen aktuelle Informationen über Weiterbildungsangebote. Dies ist der Hauptgrund, daß Datenbanken immer häufiger als hilfreiche Instrumente in die Beratung einbezogen werden. Dabei sind drei Grundformen der Beratung, die auf die Leistungen von Weiterbildungsdatenbanken zurückgreifen, zu unterscheiden (vgl. Landesinstitut 1988; Bauer 1991):

Die *Qualifizierungsberatung* ist besonders stark auf die berufliche Weiterbildung ausgerichtet und unterstützt Klein- und Mittelbetriebe bei der Bewältigung der mit den Neuen Technologien und den modernen Formen der Personal- und Organisationsentwicklung verbundenen Anforderungen. Im Rahmen des Technologietransfers können Datenbanken zu Angebots- und Bedarfsanalysen genutzt werden.

Die *Förderungsberatung* widmet sich der Berufswegplanung spezieller Zielgruppen, insbesondere den Aussiedlern, Frauen, die eine Teilzeitbeschäftigung suchen und ungelernten, ältern und langfristig Arbeitslosen. Dieser Beratungstyp ist stark personenorientiert. Die Einrichtungen der Arbeitsverwaltung und Kommunen können sich zur Information über geeignete Bildungsträger und -maßnahmen auch der Datenbanken bedienen.

Die *Weiterbildungsberatung* im engeren Sinne soll die Weiterbildungsmotivation fördern und durch Information und Öffentlichkeitsarbeit die Weiterbildungsbereitschaft stärken. Die meist kommunalen, trägerübergreifenden Beratungsstellen greifen bei der Sammlung und Aufbereitung von schulischen, allgemeinen, beruflichen und politischen Bildungsangeboten zunehmend auf Datenbanken zurück. Diese Beratungsstellen arbeiten in großen Städten eng mit den Weiterbildungsträgern, mit den Kammern und der Arbeitsverwaltung zusammen.

Bei diesen drei Grundformen der Beratung ist es jeweils der Informations- und Orientierungsaspekt, der durch Datenbanken und -informationssysteme unterstützt werden soll.

Bei der Planung „vernetzter“ Beratungssysteme ist darüber hinaus an eine wechselseitige Einflußnahme gedacht, denn die Berater sollen ihr Wissen über die Nachfrage von Veranstaltungen den Anbietern von Weiterbildungsveranstaltungen zur Verfügung stellen. Dies kann in der

Form von Angebotsstatistiken und im Aufdecken von Angebotsdefiziten geschehen. Die Weiterbildungsanbieter können ihrerseits Konsequenzen für die Gestaltung ihrer Angebote ziehen. Die Bereitschaft zu trägerübergreifender Kooperation bei der Weiterbildungsberatung (z.B. Erfahrungsaustausch auf regionaler und örtlicher Ebene) und die Berücksichtigung der besonderen Beratungsbedürfnisse der Bewohner in ländlichen Räumen wäre Voraussetzung für den Erfolg entsprechender Initiativen.

2.2 Varianten der Datenorganisation

Die auffälligsten Unterschiede von Weiterbildungsdatenbanken und -informationssystemen beziehen sich auf die Organisation des Datenbestandes (vgl. Konzertierte Aktion Weiterbildung 1990; Hilzenbecher 1991). Es ist üblich, daß Weiterbildungsdatenbanken die Weiterbildungsangebote räumlich und inhaltlich differenzieren.

In *räumlicher* Hinsicht sind z.B. institutionenbezogene, regionale, überregionale oder europaweite Systeme zu unterscheiden. Der Erhebungsbereich muß nicht mit dem Verteilungsbereich identisch sein, obwohl dies bei den bestehenden Datenbanken aus naheliegenden Gründen meist der Fall ist. Regionale Datenbanken nehmen meist auch Angebote aus den Nachbarregionen auf. Somit überlappen sich die Zuständigkeitsgrenzen der Betreiber von Datenbanken. Das besondere Merkmal von überregionalen Datenbanken liegt in der zentralen Speicherung von Datenbeständen. Überregionale Systeme verwalten in der Regel regionalspezifische Angebote, so daß auch bei überregionalen Systemen die Verteilung der Information dezentral in den einzelnen Kommunen, Bezirken oder Kreisen erfolgen kann.

Unter *inhaltlichen* Kriterien werden allgemeine, berufliche und wissenschaftliche Weiterbildungsangebote differenziert. Die Festlegung inhaltlicher (oder sektoraler) Grenzen bereitet große Probleme, weil die Zuordnung vieler Weiterbildungsangebote nicht trennscharf vorgenommen werden kann. Insgesamt dominiert bislang der berufliche Angebotssektor eindeutig den Datenbestand.

Neben den genannten Kriterien unterscheidet sich die Organisation des Datenbestandes auch darin, ob die Datenbanken in erster Linie der Selbstinformation von Interessenten dienen oder aber die Basis für Beratungsgespräche darstellen.

2.3 Datenerfassung und Recherche

Die Datenerfassung der Weiterbildungsangebote kann entweder durch die Auswertung der Veranstaltungskalender der Anbieter oder durch eine spezielle Fragebogenerhebung erfolgen. Die Auswertung der Veranstaltungskalender hat den Nachteil, daß die Information nicht

immer einem notwendigen Mindestkatalog aufzunehmender Merkmale entsprechen wird. Die Fragebogenerhebung wiederum führt zu zusätzlicher Arbeit der Anbieter und es muß mit einem unvollständigen Rücklauf gerechnet werden. Nutzerorientierte Datenbanken müssen in jedem Fall permanent aktualisiert werden.

In der Fachliteratur wird übereinstimmend für die Hardware-Ausstattung u.a. empfohlen (vgl. Konzertierte Aktion Weiterbildung 1990),

- daß Weiterbildungsdatenbanken so auszustatten sind, daß sie zur Datenfernübertragung (DFÜ) geeignet sind;
- daß Weiterbildungsdatenbanken allen Interessierten zugänglich sein sollen. Online-Recherchen sollten daher nicht nur über Beratungsstellen, sondern beispielsweise über PC und Datex-P-Anschlüsse in Bibliotheken, Weiterbildungseinrichtungen etc. möglich sein;
- daß ein übersichtlicher Ausdruck der aufbereiteten Datenbankinformationen möglich sein muß;
- daß eine Modemausrüstung günstig ist, weil dadurch die Datenbankinformationen als Telefax oder Telex ausgegeben werden können.

Zur Software wird u.a. festgestellt, daß für ungeübte Nutzer von Weiterbildungsdatenbanken eine einfache Menüführung gegeben sein muß, und daß eine dialog-orientierte Such- und Rechtersprache mit großer Verbreitung vorteilhaft wäre. Der Zugriff auf die Daten sollte mit Hilfe eines abgestimmten Thesaurus über Schlagwortkombinationen und über freie Deskriptoren, wie Veranstaltungsdaten, Veranstaltungsorte u.a. erfolgen können, und auch eine Freitextsuche sollte möglich sein. Durch geeignete Statistikprogramme sollte eine unmittelbare Evaluierung der Nutzung durchführbar sein.

2.4 Träger der Beratungsstellen und Betreiber der Datenbanken

Da das Weiterbildungssystem in der Bundesrepublik Deutschland plural organisiert ist, stellt sich beim Aufbau der Weiterbildungsberatung immer die Frage, wo die Beratung untergebracht werden und wer eine Datenbank betreiben soll. Um die Zusammenarbeit der Weiterbildungsanbieter zu gewährleisten, wird die Erprobung verschiedener Formen der Organisation empfohlen. Vorgeschlagen wird beispielsweise die Errichtung von Beratungsstellen und Datenbanken durch die regional ansässigen Träger der Weiterbildung (z.B. Organisationen, Vereine, Kommunen), Weiterbildungsdatenbanken in gemischter Trägerschaft und Weiterbildungsdatenbanken als Dienstleistung privater Anbieter. Der Konsens aller Beteiligten ist manchmal schwer herzustellen, ist in jedem Fall aber eine Voraussetzung für den Aufbau der Weiterbildungsberatung und die Errichtung von Datenbanken und Informationssystemen.

Trotz großer Organisationsprobleme hat sich in den letzten Jahren die Zahl der Datenbanken, die in Betrieb sind, erhöht. Einige der bedeutendsten Weiterbildungsberatungsstellen mit Datenbanken werden im folgenden kurz charakterisiert (einen Überblick geben Rudorf 1991; Döbber 1994):

KURS DIREKT als Online-Informationssystem: Entsprechend ihrem gesetzlichen Auftrag (AFG), den Arbeitsmarkt zu fördern und die Transparenz von Informationen über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu erhöhen, stellt die Bundesanstalt für Arbeit ihre Datensammlung mit Informationen über Aus- und Weiterbildungsangebote in Form der Datenbanken KURS sowie KURS DIREKT einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung.

Während KURS die Inhouse-Datenbank der Arbeitsämter und der BIZ (Berufsinformationszentren) ist und zur Unterstützung der Einzelberatung dient, ist KURS DIREKT die entsprechende Online-Version, in der von jedem Ort aus recherchiert werden kann. Dieses Informationssystem zur beruflichen Aus- und Weiterbildung wird im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit vom Institut der deutschen Wirtschaft (Köln) angeboten.

KURS DIREKT informiert Unternehmen, Verbände, Beschäftigte, Schulungsanbieter, Arbeitsmarktforscher, Behörden etc., das heißt alle, die häufiger Informationen über berufliche Aus- und Weiterbildungsangebote benötigen. Jedes einzelne Bildungsangebot wird nach ähnlichen Kriterien beschrieben, damit der Nutzer die für seine Zwecke gesuchte Veranstaltung findet: Inhalte/Themenschwerpunkte, Zielgruppe, Veranstalter (mit Adresse, Ansprechpartner, Telefon etc.), Bundesland, Veranstaltungsort, Termine/Dauer, Kosten, Zugangsvoraussetzungen, Abschluß.

KURS DIREKT enthält seit 1992 über 127000 Bildungsangebote, von denen 72 Prozent der sogenannten Anpassungsfortbildung zuzuordnen sind. Wenn man die Bildungsbereiche der Aufstiegsfortbildung für Betriebswirte, Fachwirte, Fachkaufleute, Meister sowie Techniker und zugehörige Sonderfachkräfte hinzuzählt, erhöht sich der Gesamtanteil auf rund 82 Prozent. Die im Bereich Allgemeinbildung und berufliche Grundbildung angebotenen Maßnahmen betreffen nicht das allgemeinbildende Schulwesen, sondern Bildungsmaßnahmen, die, wie zum Beispiel Deutsch- oder Eingliederungskurse für Aussiedler, überhaupt dazu befähigen sollen, berufliche Qualifizierung zu beginnen (vgl. Steindler 1992).

WIS — Weiterbildungsinformationssystem der Kammern: WIS ist das datenbankgestützte, bundesweite Weiterbildungsinformationssystem der Industrie- und Handelskammern und der Organisationen des Handwerks. Die Datenbank steht allen Interessenten (vor allem Unternehmen, Bildungsträgern, Beratern, Weiterbildungsinteressenten) offen. Die WIS-Angebote werden ständig aktualisiert. Es gibt zwei WIS-Datenpools:

- WIS Seminare und Lehrgänge (mit Informationen über termingebundene Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung) und
- WIS Trainer und Dozenten (mit Auskünften zu Referenten der beruflichen Weiterbildung).

An der Datenbank „WIS Seminare und Lehrgänge“ sind bis jetzt über 500 Bildungsträger beteiligt (Kammern, Bildungswerke der Wirtschaft bzw. der Gewerkschaft, Volkshochschulen, Akademien, private Bildungsträger usw.). Pro Jahr umfaßt WIS über 40 000 Seminare und Lehrgänge der beruflichen Weiterbildung. Schwerpunkte sind dabei DV-Schulungen, kaufmännische und gewerblich-technische Seminare und Lehrgänge, Fremdsprachen, Seminare für Führungskräfte, Berufsrückkehrerinnen, Schlüsselqualifikationen usw.. Aktuell informiert WIS über ca. 10 000 Veranstaltungen, die ständig aktualisiert werden. Pro Monat finden rund 7 000 Online-Recherchen in WIS statt. Über Btx gibt es z. Zt. zwischen 1 000 und 2 000 Anfragen monatlich. An WIS sind über 100 Online-Nutzer angeschlossen. Über Btx erreicht WIS potentiell über 300 000 Teilnehmer (vgl. DIHT 1993).

Berliner Weiterbildungsdatenbank: Diese Datenbank zählt mit zu den ersten Systemen (seit 1986), die auf regionaler Ebene Weiterbildungsinformationen zur Verfügung stellen. Neben den Angeboten der regionalen beruflichen Weiterbildungseinrichtungen können alle durch die Zentralstelle für Fernstudien autorisierten Fernstudienkursinformationen abgerufen werden. Die Erfassung, Eingabe und Beantwortung von Anfragen wird zentral durchgeführt. Anfragen werden über Anfragepostkarten, über das „Weiterbildungstelefon“, durch persönliche Vorsprache oder durch Bildschirmtext entgegengenommen und die Rechercheergebnisse werden dem Nachfrager in schriftlicher Form übermittelt. Eine direkte Weiterbildungsberatung ist mit dieser Datenbank insofern verbunden als die Beratungseinrichtungen der Stadt das System in ihren Beratungsdiensten einsetzen (vgl. Döbber 1994). Seit April 1992 wird das Angebot auf die Gebiete des Bundeslandes Brandenburg ausgedehnt und in fünf Informations- und Beratungsstellen eingesetzt.

Weiterbildungsinformationssystem in Hamburg: In der Hamburger Diskussion (vgl. etwa Behörde für Schule und Berufsbildung 1987) wurde herausgestellt, daß die Weiterbildung zur Integration der geringqualifizierten Arbeitnehmer beitragen soll, wobei insbesondere Ausländer und ältere Erwerbspersonen kaum Zugang zur Weiterbildung finden. Die Ausgrenzung bestimmter Gruppen — so wurde argumentiert — sei nicht Sache eines spezifischen Maßnahmetypus allein, sie hänge auch an der Zugänglichkeit bzw. Unzugänglichkeit des Weiterbildungsangebots selbst, also an der Transparenz des Angebots, der Erreichbarkeit von Information und der Intensität von Beratung.

Der Hamburger Senat hat sich deshalb zur Einrichtung eines EDV-gestützten „Weiterbildungsinformationssystems“ entschlossen, das vom

Verein „Weiterbildungsinformation Hamburg“, einem Zusammenschluß von Trägern und Institutionen des Weiterbildungsbereichs organisiert und unterhalten wird.

Das System soll insbesondere durch eine höhere Aktualität und Breite der Informationen „die Transparenz der Weiterbildungsangebote im Stadtstaat Hamburg nachhaltig (. . .) verbessern“, dabei soll es sich in seiner technischen Gestaltung sowohl für den durch Berater vermittelten Einsatz als auch für eine direkte Nutzung durch Weiterbildungsinteressierte eignen. Eine begleitende Evaluation (Gruppengespräche mit Initiatoren und Weiterbildungsberater/-innen) trägt seither dazu bei, daß z.B. die Benutzerführung erhöht, der Informationsumfang und die -tiefe des gespeicherten Angebots verbessert sowie die Aktualität der Informationseingaben durch die unmittelbare Berücksichtigung des sich fortwährend verändernden Nachfrageverhaltens der Weiterbildungsinteressierten erhalten wird (vgl. WISY-Datenbank 1990).

3. Ausgewählte Problemfelder der Weiterbildungsberatung unter Berücksichtigung von Weiterbildungsinformationssystemen

Wendet man sich den spezialisierten Weiterbildungsberatungsstellen mit ihren sehr unterschiedlichen Ausgangsbedingungen in der Bundesrepublik Deutschland zu, ist es sinnvoll, wesentliche Handlungs- und Aufgabenbereiche von Weiterbildungsberatung zu unterscheiden und typische Problemfelder hervorzuheben: Adressaten und Ratsuchende, Inhalte der Beratung, Selbstverständnis der Institutionen, Qualifikation von Mitarbeitern, Organisation, Kosten und Werbung (vgl. Kejcz 1988, 26). Im folgenden wird das uneinheitliche Bild der Weiterbildungsberatung im Kontext dieser Problemfelder analysiert, dabei werden neue Aspekte, die durch Weiterbildungsdatenbanken und -informationssysteme aufgeworfen werden, berücksichtigt.

3.1 Adressaten und Ratsuchende

Weiterbildungsberatung ist bildungspolitisch dadurch legitimiert, daß sie sich an alle Bürgerinnen und Bürger wendet. Dennoch ist festzustellen, daß die ersten Weiterbildungsberatungsstellen aufgrund der Probleme besonderer *Zielgruppen* gegründet wurden. In der Bundesrepublik begann die Weiterbildungsberatung mit einem Modellversuch, der einen zielgruppenorientierten Ansatz für *Arbeitslose* entwickelte. Die Beratung konnte sich bei dieser Zielgruppe nicht auf Fragen der beruflichen Orientierung und der Bildung beschränken, sondern mußte sich mit der gesamten Lebenssituation der Ratsuchenden auseinandersetzen. Fragen des Arbeitsrechts, der Sozialhilfe, des Familien- und Schuldenrechts, der Krankenversicherung oder der Freizeitsituation spielten daher neben der Beratung im Weiterbildungs-

bereich eine zentrale Rolle. Die angestrebte ganzheitliche Beratung wurde durch flankierende Maßnahmen der Lernbegleitung oder durch regelmäßige Treffen, bei denen über die aktuelle Lebenssituation gesprochen werden konnte, ergänzt. Nach dem deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit im letzten Jahrzehnt hat sich allerdings die Beratung von Arbeitslosen differenziert in einen von den Arbeitsämtern zu leistenden Bereich der beruflichen Orientierung und Berufsberatung, in die von Selbsthilfegruppen und therapeutischen Einrichtungen angebotenen Formen der Lebenshilfe und in die eigentliche Weiterbildungsberatung als Orientierung und Information im Bildungsangebot, insbesondere der öffentlich geförderten Maßnahmen der beruflichen Integration (vgl. Köditz 1990).

Ein analoges zielgruppenorientiertes Beratungsangebot hat sich in den letzten Jahren für *Frauen* entwickelt, insbesondere für Frauen, die nach einer ausgedehnten Familien- und Erziehungsphase die Rückkehr in den Beruf anstreben. Individuelles Qualifizierungsziel und die diversen Kursangebote der regional ansässigen Träger müssen in Übereinstimmung gebracht werden. Mittlerweile sind gemeinnützige Vereine und die kommunalen Frauenbeauftragten wichtige Anlaufstellen dieser Beratung, die ebenfalls ganzheitlich konzipiert ist und unter Berücksichtigung der speziellen Lage von Frauen durch adressatenorientierte Kursangebote und gezielte Bildungsinformation die Bereitschaft zur Weiterbildung fördert.

Als weitere Zielgruppe der Beratung sind *alte Menschen* hervorzuheben. Eine systematische Weiterbildung und damit verbundene Beratung von Älteren ist erst seit Ende der 70er Jahre festzustellen. Seither ist die Seniorenbildung und -beratung expansiv, weil immer mehr alte Menschen an vielfältigen Aktivitäten, an gesellschaftlicher Mitwirkung und eigener Sinnbestimmung interessiert sind (vgl. Dettbarn-Reggentin 1991; Tippelt 1991). Für die Weiterbildung stellt sich allerdings die Aufgabe — ohne Weiterbildung zur notwendigen Ergänzung beim Altern zu stilisieren — neben den „explorativ Alternden“ auch die „depressiv Alternden“ durch aufsuchende Formen der Bildungsberatung und -werbung zu erreichen (vgl. Saup/Tietgens u.a. 1992).

Neben dieser zielgruppenorientierten Beratung hatte die Weiterbildungsberatung von Anfang an auch die Aufgabe „*bildungsbenachteiligte und bildungsferne soziale Gruppen*“ zur Teilnahme an Weiterbildung zu motivieren. Zu diesen Gruppen zählen beispielsweise Personen ohne Schul- oder Berufsabschluß, Un- und Angelernte, Analphabeten, aber auch Ausländer und Aussiedler. Für diesen Personenkreis können sich Datenbanken und Informationssysteme positiv auswirken, wenn die persönliche Weiterbildungsberatung auf Datenbankinformationen zurückgreifen kann.

Neben den Bevölkerungsgruppen für die Begriffe wie Bildung oder Weiterbildung negativ besetzt sind, weil sie damit zurückliegende frustrierende Erfahrungen und diffuse Ängste verbinden, gibt es

bildungsmotivierte und bildungsgewohnte Gruppen, die die Erwartung haben, durch Weiterbildung eigene Probleme lösen und Interessen zufriedenstellen zu können. Diese Gruppen haben Weiterbildungsmotive, wenngleich sie nicht immer einen genau definierten Weiterbildungswunsch äußern. Der Beratung fällt die Aufgabe zu, den individuellen Motiven zu entsprechen, den konkreten Weiterbildungswunsch gemeinsam mit dem Ratsuchenden zu spezifizieren und aus der großen Fülle der Angebote das richtige zu benennen. In Zukunft dürfte es immer wichtiger werden, dabei den Lebensstil und das soziale Milieu der Weiterbildungsinteressenten zu berücksichtigen. Milieutheoretisch betrachtet, ist es selbstverständlich, daß Ratsuchende aus dem aufstiegsorientierten, dem kleinbürgerlichen, dem technokratisch-liberalen, dem konservativ-gehobenen, dem alternativen Milieu oder dem klassischen Arbeitermilieu jeweils besondere Wünsche in der Weiterbildung zufriedenstellen wollen (vgl. Flaig/Meyer/Ueltzhöffer 1993). Auf dieses Faktum wird eine teilnehmer- und zielgruppenbezogene Beratung (und Bildungswerbung) im Kontext pluraler Angebots- und Wettbewerbsstrukturen künftig stärker eingehen müssen (vgl. Barz/Tippelt 1994).

3.2 Inhalte der Beratung

Es wurde darauf hingewiesen, daß die Qualität der Beratung in der Weiterbildung durch die Informationssuche und -aufbereitung stark beeinflussbar ist. Dem Berater stehen heute datengestützte Informationssysteme zur Verfügung, aber ein großes Problem ist es, vergleichbare Informationen und insbesondere Mindeststandards beim Dateninput festzulegen. Insbesondere, wenn Datenbanken kompatibel sein sollen, sind Mindestinhalte einzuhalten. Der Mindestkatalog aufzunehmender Daten, wie er beispielsweise von der Konzertierte Aktion Weiterbildung (1990) in Anlehnung an die Informationsmerkmale der Bundesanstalt für Arbeit vorgeschlagen wurde, sollte auf alle Datenbanken transferierbar sein. Der Mindestkatalog umfaßt u.a. Bildungsziel/Bezeichnung der Maßnahme, Land, Veranstaltungsort, Anschrift der Bildungseinrichtung, Träger der Bildungseinrichtung, Gebühren/Kosten, Förderungsmöglichkeiten, schulische Vorbildung, Art der vorausgesetzten betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung/zugelassener Personenkreis, Art und Dauer einer geförderten Berufspraxis/Vorpraxis, Unterrichtsform, Unterrichtstage/Zeiten, Beginn/Anmeldetermin, Dauer, Bildungsschwerpunkte, Abschluß/Abschlußart, Besonderheiten, Schlagworte. Die Übertragbarkeit dieses Mindestkatalogs auf die räumlich, inhaltlich und in ihrer Beratungsorientierung verschiedenen Datenbanken sollte gewährleistet sein. Ein einheitlicher Thesaurus für Weiterbildung, der von allen einschlägigen Datenbanken genutzt werden könnte, wäre sehr wünschenswert. Ein solcher Thesaurus müßte gegenüber den bestehenden, auf die

berufliche Weiterbildung zugeschnittenen Thesauri mit Blick auf die allgemeine Weiterbildung inhaltlich erweitert und kontinuierlich aktualisiert werden.

3.3 Selbstverständnis der Institutionen

Institutionen, die Weiterbildungsberatung anbieten, orientieren sich keineswegs nur an arbeitsmarktpolitischer Verwertbarkeit oder an den jeweiligen Interessen einer besonderen Institution. Es geht grundsätzlich darum, zur Passung von Weiterbildungswünschen und Weiterbildungsangeboten beizutragen. Dies geschieht im Wege der Institutionenberatung auch dadurch, daß durch Beratung Ziele, Inhalte, Methoden und Veranstaltungsformen erkannt werden, die mit manifesten und latenten Bildungsbedürfnissen einhergehen. Nicht nur die Nachfrage auf dem Weiterbildungsmarkt ist also Gegenstand der Beratung, sondern die Weiterbildungsangebote sollen durch Beratung bedarfsgerechter werden. Wenn man dies akzeptiert, gehört es zu den normativen Grundvoraussetzungen der Beratung, daß sich entsprechende Träger und Institutionen einem ganzheitlichen Ansatz verpflichtet fühlen, der die Lebenssituation der Ratsuchenden, ihre Probleme am Arbeitsplatz, in der Familie und der Freizeit, ihre Interessen und Neigungen insgesamt berücksichtigt. Das Selbstverständnis von Weiterbildungsberatungsstellen ist allerdings nicht nur von diesem grundlegenden normativen Anspruch geprägt, sondern ergibt sich wesentlich durch das spezielle Aufgabenprofil der Beratungsstelle. Hat sich eine Beratungsstelle die Aufgabe gesetzt, auch bildungsferne Gruppen anzusprechen, werden neben einer Bildungsinformation und evtl. aufsuchenden Beratung weitere soziale Dienstleistungen, wie die rechtliche Information, die Hilfe bei Antrags- und Bewerbungsschreiben, die Beratung von finanziellen Ansprüchen, aber auch die psychosoziale Beratung nach längerer Arbeitslosigkeit zum Themenbereich von Beratungsstellen gehören und das Selbstverständnis prägen. Von sehr großer Bedeutung ist die Kooperation mit anderen Beratungsdiensten in diesem Zusammenhang. Insbesondere, wenn sich Weiterbildung mit bestimmten Problemlagen in Lebenssituationen verschränkt, wird die Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen (z.B. im Altenbereich, der Erziehungsberatung, im therapeutischen Bereich) unabdingbar. Dies setzt die Bereitschaft zur Kooperation mit anderen sozialen Beratungsdiensten voraus, wobei es selbstverständlich ist, daß die Kooperation der institutionalisierten Beratung dem übergeordneten Interesse dient, die autonome Problemlösungskompetenz des einzelnen zu fördern.

Der subjektive Wunsch der Berater nach Kooperation und die tatsächliche Vernetzung von Beratungsstellen stehen aber nicht im Einklang. Es gibt breiter kooperierende Systeme derzeit nur in Ansätzen. Dafür sind die inhalts-, träger- und zielgruppenspezifischen Interessen, die mit Weiterbildungsberatung verbunden sind, verantwortlich.

Intensive Kooperation bei der praktischen Beratung und Vernetzung von Datenbanken ist daher auch heute eine aktuelle und wichtige Forderung.

3.4 Qualifikationsprofile von Mitarbeitern/-innen

Für den Beruf des Weiterbildungsberaters gibt es derzeit keinen Ausbildungsgang. Die heute praktizierenden Mitarbeiter/-innen haben sich ihre Qualifikationen durch learning by doing angeeignet. Verschiedene Studiengänge oder Berufsausbildungen enthalten zwar Elemente jener Bereiche, die in der Beratung wichtig sind, eine spezifische Vorbereitung existiert allerdings nicht. Auf bestimmte beratungsrelevante Anteile in pädagogischen, erziehungs- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen könnte jedoch systematisch vorbereitet werden, z.B. auf Beratungsstrategien, Gesprächsführung, Strategien der Informationsbeschaffung und -aufbereitung, Überblick über das Bildungs- und Weiterbildungssystem und auch die Einweisung in elektronische Datenbanken und Weiterbildungsinformationssysteme. Allerdings können nicht alle Qualifikationen, die der Beraterberuf stellt, vorab erlernt werden, sondern manche müssen im Berufsfeld in der direkten Auseinandersetzung mit Ratsuchenden entwickelt werden. Eine ausdifferenzierte spezifische Ausbildung für Weiterbildungsberater wäre sogar problematisch: Alle Weiterbildungsberater, die Kejcz (1988, 167) befragte, äußerten als wichtige persönliche Voraussetzung eine breite Allgemeinbildung, das Interesse und die Bereitschaft, sich ständig fortzubilden und die Sensibilität für die Problemlagen der Ratsuchenden. Eine enge Festlegung in der Berufsvorbereitung würde solchen Anforderungen nicht entsprechen. Für alle Berater gilt jedoch, daß der eigenen Weiterbildung große Bedeutung zugesprochen wird. Gewünscht werden — je nach Beratungsstelle — Angebote zur Supervision, zu Beratungsstrategien, Gesprächsführung, Informationsbeschaffungstechniken und eine engere und genauere Einweisung in den rechtlichen Bereich und die Ausführungsbestimmungen der Weiterbildungsförderung und Arbeitsförderung. Bis heute gibt es zu wenige solche Angebote in organisierter Form.

Zur professionellen Praxis der Weiterbildungsberatung gehören zunehmend systematische Formen der Gesprächsführung und Beratungsmethodik. Zwar existiert keine eigenständige Methodik für Weiterbildungsberatung, aber methodische Elemente der von Rogers begründeten klientenzentrierten bzw. nichtdirektiven Gesprächsführung werden in die Weiterbildungsberatung transferiert. So werden insbesondere die „Beratervariablen“ diskutiert (vgl. Bachmeier u.a. 1989, 29f). Der Ratsuchende muß Vertrauen gewinnen, damit er sich öffnen kann.

Gefordert werden deshalb vom guten Berater emotionale Wärme, Akzeptieren und Achten des Klienten (Akzeptanz), einfühlerndes Verstehen (Empathie) und Echtheit im Verhalten (Kongruenz). Ein grundlegendes Problem entsteht dann, wenn Beratung aufgrund der

personenbezogenen Gesprächsführung zu stark einer Psychologisierung ausgesetzt ist und in eine diffuse Nähe zur Therapie gerät. Zwischen Therapie und Beratung bestehen eindeutige Grenzen (vgl. Mader 1994). Gleichzeitig darf die Situation der Beratung nicht bagatellisiert werden, denn Beratung ist zwar nicht Therapie, aber immer auch mehr als reine Bildungsinformation. Zur Beratung als personaler Kommunikation zwischen Ratsuchenden und Berater gehört die individuelle und in kleinen Gruppen erfolgende Erörterung persönlicher Bildungsbedürfnisse und -möglichkeiten. Im Beratungsverlauf lassen sich typischerweise mehrere Handlungsschritte und -abfolgen unterscheiden (vgl. Bauer 1991, 379): (1) Herausarbeiten von Bedürfnissen und Motiven, Konkretisierung des Weiterbildungswunsches, Zielformulierung; (2) Klärung von Voraussetzungen bei der Entscheidungsfindung, Herausarbeiten von Bedingungen und individuellen Entscheidungssituationen; (3) Herausarbeiten von Wegen und Mitteln, um angestrebte Ziele zu erreichen, z.B. das konkrete Weiterbildungsangebot in Relation zu den eigenen Vorstellungen stellen, Abbau unrealistischer Erwartungen und Veränderung von Weiterbildungszielen; (4) aktiver Weg der Problemlösung, Hilfe bei der Organisierung von Weiterbildung. Selbstverständlich steht am Ende einer Weiterbildungsberatung nicht immer, sozusagen als Lösung, die Entscheidung für eine Weiterbildungsteilnahme (vgl. Braun/Fischer 1983, 91).

Die Qualifikation von Beratern ist in starkem Maße vom Aufgabenprofil der jeweiligen Beratungsstelle abhängig: Viele Weiterbildungsberater haben eine sozial- oder erziehungswissenschaftliche Ausbildung. Durch die Verwendung von Datenbanken ergibt sich eine weitere Professionalisierung der Weiterbildungsberatung und zugleich eine weitere Spezialisierung der Beratungsleistungen. Insbesondere bei Datenbanken der beruflichen Weiterbildung ist in manchen Bereichen eine starke Tendenz zur Spezialisierung festgestellt worden. Die Nachfrage nach Informationen ist so konkret und speziell (z.B. in den Bereichen „Neue Technologien“, „Mikroelektronik“, „Umschulung“), daß es sich lohnt, das Informationsangebot weiter zu segmentieren. Dies hat einerseits den Vorteil, daß die gewünschten Informationen detaillierter aufgenommen werden können, hat aber andererseits den Nachteil, daß der ebenfalls angestrebte Überblick über das gesamte Weiterbildungsangebot nicht mehr vermittelt werden kann. Die Beratungsleistung der Mitarbeiter verändert sich dadurch ebenfalls.

Bewußt gewählte Mischformen der Beratung sind denkbar, bedürfen aber der genaueren Planung.

3.5 Kosten und Werbung

Der überwiegende Teil der Beratungsstellen wird von der Kommune finanziert. Kejcz (1988) fand aber auch Einrichtungen, die von einem

Verein oder einer Stiftung getragen wurden und sich dann im Wege der Mischfinanzierung (Land, Stiftungsgelder, europäischer Sozialfond, projektbezogene Zuschüsse, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen usw.) trugen. Für die künftige Entwicklung von Beratungsstellen ist wichtig, daß eine kontinuierliche Finanzierung gesichert ist, und nicht immer wieder Zusagen von Jahr zu Jahr ausgehandelt werden müssen. Außerdem gibt es erhebliche Anzeichen dafür, „daß die kommunale Finanznot die Einrichtung oder den Ausbau von Weiterbildungsberatung verhindert, obwohl deren kommunalpolitischer Sinn nicht in Frage gestellt wird. Hier wäre zu prüfen, ob feste Mischfinanzierungen zwischen Kommune/Landkreis einerseits und Bundesland andererseits, wie sie etwa bei den schulpсихologischen Beratungsdiensten praktiziert werden, nicht ein gangbarer Weg zur Verbesserung der Situation darstellen. Eine Beteiligung der Träger an der Finanzierung von Weiterbildungsberatungsstellen wäre ebenfalls ein denkbarer Weg.“ (Kejcz 1988, 171). Gewährleistet werden muß bei allen Formen der Finanzierung die Neutralität der Beratungsstellen, d.h. sie müssen den normativen Prämissen entsprechend sich am Ratsuchenden orientieren und nicht ausschließlich am vorhandenen Angebot und sie müssen trägerübergreifend informieren.

Datenbanken in der Weiterbildung sind als Dienstleistungen aufzufassen, die meist dauerhaft auf öffentliche Förderung angewiesen sind. Nur wenige Datenbanken arbeiten kostendeckend. Der langfristige Erfolg einer Weiterbildungsdatenbank dürfte davon abhängen, daß sie kostengünstig betrieben werden kann. Gebührenregelungen, die die Angebots- und die Nachfrageseite betreffen und die die Kommunen entlasten, sind nach einer Anlaufzeit zwischen den Interessenten auszuhandeln.

Auch wenn die Akzeptanz von Beratung prinzipiell gegeben ist, muß auf Beratungsdienste immer wieder hingewiesen werden, und es muß für den Bürger erkennbar werden, daß Weiterbildungsberatung ein adäquates Hilfsmittel für seine Entscheidungen ist. Noch stärker hängt der Erfolg von Beratung (inkl. Datenbanken und Informationssystemen) von der Werbung ab, die für diese Dienstleistungen aufgewendet werden. Dabei muß insbesondere in der Anfangsphase sowohl bei der Angebots- als auch bei der Nachfrageseite informiert werden. Datenbanken sind zunächst — so zeigen die Erfahrungen — keine „Selbstläufer“.

Durch Beratung entstehen aber nicht nur Kosten, denn Beratung ist gleichzeitig als eine kontinuierliche Bildungswerbung zu begreifen (vgl. Kejcz 1988, 183). Die Methoden der Bildungswerbung und -information müssen auf die Zielgruppen abgestimmt sein: Für bildungsgewohnte und -ferne Gruppen beispielsweise haben sich persönliche Formen der Ansprache und aufsuchende Methoden (Handzettel, Marktstand) bewährt, während mediale Informationen weniger erfolgversprechend sind (Presse, Anzeigen, Anschreiben etc.).

4. Perspektiven der Weiterbildungsberatung

Es ist derzeit — angesichts angespannter öffentlicher Finanzen — absehbar, daß öffentlich-geförderte Erwachsenenbildung personell nicht ausgebaut wird. Dadurch verschärft sich die Konkurrenzsituation für die Weiterbildungseinrichtungen, private und kommerzielle Anbieter bekommen eine immer größere Bedeutung (vgl. Siebert 1994). Das Problem der Qualitätssicherung und der Aufrechterhaltung von Qualitätsstandards wird in der bunten pluralen Weiterbildungsszene daher zu einer vordringlichen Aufgabe. Weiterbildungsberatung ist dadurch noch stärker gefordert, gleichzeitig ist aber auch sie von den öffentlichen Sparmaßnahmen betroffen. Dies ist bedenklich, weil die wachsende Pluralisierung der Anbieter selbstverständlich nicht die einzige neue Herausforderung für die Weiterbildungsberatung ist: Die „Qualifizierungsoffensive“ ist angesichts des nach wie vor rasanten Wandels von Informationstechnologien und damit teilweise verbundener betrieblicher Veränderungsprozesse keineswegs abgeschlossen. Immer neue Programmangebote werden entwickelt. Die Umschulungs- und Motivierungskurse für die „Rationalisierungsverlierer“ und Arbeitslosen andererseits dienen der Reintegration und dem Abbau von Konfliktpotentialen. Beratung in diesem Bereich bleibt in der ökonomischen Krise vordringlich. Neben der unmittelbar beruflichen Qualifizierung verstärken sich Angebote im Bereich der „Schlüsselqualifikationen“, um der wissenschaftlich-technischen Allgemeinbildung und der persönlichen Sinnfindung (vgl. Kommission 1984, 13) gerecht zu werden. Parallel zur Qualifizierungsoffensive wächst der Markt der Gesundheitsbildung (inklusive Meditations- und Selbsterfahrungskurse), was eigene Beratungsformen erfordert. Durch den europäischen Integrationsprozeß wird die Internationalisierung der Weiterbildung beschleunigt, so daß neue Orientierungshilfen für potentielle Teilnehmer/-innen erforderlich sind. Trotz aufkeimender Fremdenangst und -feindlichkeit nimmt das Lernen in multinationalen Gruppen — auch mit Menschen aus Nicht-EG-Staaten — zu und konfrontiert die Beratung mit neuen Zielgruppen. Auch das Selbstlernen, die selbstgesteuerte Lernplanung und das Lernen in informellen Gruppen nimmt zu und sorgt für einen größeren Bedarf an individueller Beratung. Will man die bildungsfernen sozialen Gruppen nicht sich selbst überlassen, bleiben auch künftig Formen der „aufsuchenden“ Bildungswerbung und Bildungsberatung notwendig. Die Weiterbildungsinformationssysteme stellen ein besonderes Thema dar. Deren Integration in die konkrete Beratungstätigkeit ist notwendig. Ob die bestehenden und geplanten Datenbanken aber die hohen Ansprüche erfüllen, ob sie insbesondere nach Auslaufen der öffentlichen Förderung fortbestehen und ob sie zur Transparenz des Weiterbildungsmarktes beitragen, läßt sich derzeit noch nicht endgültig entscheiden. Die Zahl der Weiterbildungsdatenbanken und -informationssysteme und die anhaltende Diskussion über die

Integration von Datenbanken und Beratung weisen allerdings auf die bleibende Bedeutung dieses Themas hin. Weiterbildungsdatenbanken werden immer wieder in den Kontext eines Fachinformationssystems „Bildung“ gestellt. Die Errichtung kooperierender regionaler Weiterbildungsdatenbanken und -informationssysteme kann als ein Baustein in einem solchen umfassenden FIS „Bildung“ gesehen werden.

Beim gegebenen Ist-Stand beschreiben die Überlegungen zu einem voll integrierten, universellen System der Beratung aber nicht die Wirklichkeit sondern ein mögliches Zukunftsszenario. Abschließend ist dennoch festzuhalten, daß eine Gesellschaft, die Marktorientierung, Pluralität, Dezentralität und insbesondere individuelle Selbststeuerung fördert, dauerhaft auf eine hohe Qualität der Beratung des einzelnen angewiesen ist.

Literatur

- AURIN, K. (Hrsg.) (1984): Beratung als pädagogische Aufgabe. Bad Heilbrunn/Obb.
- BACHMAIR, S.; FABER, J.; HENNIG, C.; KOLB, R.; WILLIG, W. (*1989): Beraten will gelernt sein. Ein praktisches Lehrbuch für Anfänger und Fortgeschrittene, München.
- BARZ, H.; TIPPELT, R. (1994): Lebenswelt, Lebenslage, Lebensstile und Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch der Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Opladen (im Druck).
- BAUER, G. (1991): Weiterbildungsberatung. In: MittAB 2/91, S. 375-384.
- BEHÖRDE FÜR SCHULE UND BERUFSBILDUNG (1987): Weiterbildung in Hamburg. Daten und Perspektiven, Hamburg (Bürgerschafts-Drs. 13/4638).
- BRAUN, J.; FISCHER, L. (Hrsg.) (1983): Beratungsstellen für Weiterbildung. Fallstudien über Aufgaben und Leistungen in fünf Städten, Berlin.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.) (1993): Berichtssystem Weiterbildung 1991 (Reihe: Bildung — Wissenschaft — Aktuell 13/93), Bonn.
- DETTBARN-REGGENTIN, J.; REGGENTIN, H. (Hrsg.) (1992): Neue Wege in der Bildung Älterer (Band 1: Theoretische Grundlagen und Konzepte), Freiburg/Br.
- DEUTSCHER BILDUNGSRAT (Hrsg.) (1970): Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart.
- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSTAG (DIHT) (1992): Weiterbildungsdatenbanken. Plus durch Kooperation. Empfehlungen zur Kooperation von Weiterbildungsdatenbanken, Bonn.
- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSTAG (DIHT) (1993): WIS Kurz-Information, Bonn.
- DÖBBER, K.O.: Weiterbildungsdatenbanken. In: Tippelt, R. (Hrsg.) (1994): Handbuch der Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Opladen (im Druck).
- FIS BILDUNG. FACHINFORMATIONSSYSTEM BILDUNG (Hrsg.) (1993): Dokumentationseinrichtungen im Bereich Bildung — Bundesrepublik Deutschland 1992 —. Ein kommentiertes Verzeichnis von Fachinformationseinrichtungen und ihren Dienstleistungen, Berlin.
- FLAIG, B.; MEYER, T.; UELTZHÖFFER, J. (1993): Alltagsästhetik und politische Kultur. Zur ästhetischen Dimension politischer Bildung und politischer Kommunikation, Bonn.

- HILZENBECHER, M. (1990): Berufliche Weiterbildung — Überlegungen zum Aufbau eines kombinierten angebots- und nachfragebezogenen statistischen Informationssystems. In: BWP 5/90, S. 18-23.
- HILZENBECHER, M. (1991): Erfordernisse einer kombinierten angebots- und nachfragebezogenen Datenbank zur beruflichen Weiterbildung. In: Weiterbildung in Wirtschaft und Technik, Heft 3, S. 9-11.
- HORNSTEIN, H.; BASTINE, R.; WULF, CH. (1977): Funkkolleg: Beratung in der Erziehung, Band 1 u. 2, Frankfurt/M.
- HORNSTEIN, W. (1976): Beratung in der Erziehung: Aufgaben der Erziehungswissenschaft. In: Zeitschrift für Pädagogik 5/76, S. 673-773.
- KALLMEYER, G.; REICHERT, D.; LEHMANN, L.; WACK, O.G. (1979): Arbeitspapier: Weiterbildungsberatung, Frankfurt/M.
- KASPEREK, P.; KOOP, W. (1991): Abschlußbericht zum Projekt Beratungsleistungen in der Weiterbildungsberatung — Ergebnisanalyse und Entwicklung eines Dokumentations- und Evaluationsinstruments (durchgeführt im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung), Hamburg.
- KEJCZ, Y. (1988): Weiterbildungsberatung. Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft (AfEB-Taschenbücher Weiterbildung), Heidelberg.
- KÖDITZ, V. (1990): Ein Synthesebericht zu den Angeboten für Arbeitslose und insbesondere Langzeitarbeitslose in Dänemark, der Bundesrepublik Deutschland, Frankreich, Italien, den Niederlanden, Portugal, Spanien und dem Vereinigten Königreich (CEDEFOP Dokument), Berlin.
- KOMMISSION WEITERBILDUNG (1984): Weiterbildung. Herausforderung und Chance (Bericht erstellt im Auftrag der Landesregierung von Baden-Württemberg), Stuttgart.
- KONZERTIERTE AKTION WEITERBILDUNG (1990): Empfehlungen zur Integration von Datenbanken in der Weiterbildungsberatung, Nr. 6/90 (Hrsg.: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft), Bonn.
- KRAMER, H. (Hrsg.) (1990): Weiterbildung. Information und Beratung. Workshop Berlin 1990 (Fachinformationen zur beruflichen Bildung, Heft 4), Berlin/Bonn.
- KRAMER, H. (1989): Weiterbildungsinformationssysteme. In: BWP 3/89, S. 18-22.
- KRÜGER, W. (1984): Beratung als Aufgabe der Erwachsenenbildung. In: Lenzen, D. (Hrsg.): Enzyklopädie Erziehungswissenschaft, Band 11. Stuttgart, S. 254-271.
- KRÜGER, W. (1978): Beratung in der Weiterbildung (Weiterbildung. Schriftenreihe für Theorie, Praxis und Forschung, Band 1), Paderborn/München/Wien/Zürich.
- LANDESinSTITUT FÜR ALLGEMEINE WEITERBILDUNG (1988): Weiterbildungsberatung. Ziele, Strukturen, Beispiel, Probleme. Zusammenge stellt und aufbereitet von P. Oediger, Mannheim.
- MADER, W. (1994): Beratung in der Weiterbildung. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch der Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Opladen (im Druck).
- MADER, W. (1986): Dilemmata im Verhältnis von Bildung und Beratung. In: Materialien zur Politischen Bildung 4/86, S. 5-13.
- NORDDEUTSCHER VERBUND WEITERBILDUNGSDATENBANKEN (Hrsg.) (1991): Handreichung zur Einrichtung und Organisation von Weiterbildungsdatenbanken auf regionaler Ebene, Hamburg.
- RUDORF, F. (1991): DV-gestützte Weiterbildungsinformationssysteme. Kooperationen gehört die Zukunft. In: Grundlagen für die Weiterbildung, Heft 2, S. 134-137.
- SAUP, W.; TIETGENS, H. u.a. (1992): Bildung für ein konstruktives Altern (Forschung, Begleitung, Entwicklung), Frankfurt/M.
- SCHELLER, R.; HEIL, F.E. (1986): Beratung. In: Sarges, W.; Fricke, R.: Psychologie für die Erwachsenenbildung — Weiterbildung, Göttingen, S. 94-98.

- SIEBERT, H. (1994): Erwachsenenbildung in der Bundesrepublik Deutschland — Alte und Neue Bundesländer. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch der Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Opladen (im Druck).
- STEINDLER, L. (1992): Strukturen der Weiterbildung (Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik Nr. 179), Köln.
- STIFTUNG BERUFLICHE BILDUNG (Hrsg.) (1988): Weiterbildungsberatung ein Stück voranbringen, Hamburg.
- TIPPELT, R. (1993): Der gesplante Weiterbildungsmarkt und Anforderungen der Arbeitswelt. Anmerkungen aus qualifikations- und segmentationstheoretischer Sicht. In: Friebe, H. u.a.: Weiterbildungsmarkt und Lebenszusammenhang (Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung), Bad Heilbrunn/Obb.
- TIPPELT, R. (Bearb.) (1991): Weiterbildung mit älteren Menschen. Modelle in Baden-Württemberg (Hrsg.: Landesinstitut für allgemeine Weiterbildung), Mannheim.
- UNESCO-KONFERENZBERICHT 1 (1993): 3. Weltkonferenz über Erwachsenenbildung, Tokio 1992, Pullach/München.
- VOLK-VON BIALY, H. (Hrsg.) (1991): Lehr- und Lerntexte für Fortbildungen nach dem Konzept 'Lernberatung' (Modellversuch 'Lernberatung'. Fortbildung von Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung, Band 2), Berlin/Bonn.
- WISY-DATENBANK WEITERBILDUNG (1990): Begleituntersuchung zur Einführung des Weiterbildungsinformations-Systems (Studie im Auftrag der Weiterbildungsinformation Hamburg e.V.), Hamburg.

Anschrift des Autors:

Prof. Dr. R. Tippelt, Universität Freiburg, Lehrstuhl für Erziehungswissenschaften II, Rempartstraße 11, 79098 Freiburg/Br. B.